

# Conciliación y corresponsabilidad en la ordenación del tiempo de trabajo: comentario de las disposiciones normativas vigentes en las universidades públicas catalanas<sup>(1)</sup>

**Ana Rosa Argüelles Blanco**

Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Universidad de Oviedo

anaargue@uniovi.es

## Índice

1. Consideraciones preliminares sobre el marco normativo
2. El sentido de la familia en las disposiciones catalanas: concepto progresivo y corresponsabilidad
3. Análisis de las reglas sobre ordenación del tiempo de trabajo: en particular, sobre la flexibilidad horaria y la reducción de la jornada laboral
4. Permisos retribuidos y licencias sin sueldo

## 1. Consideraciones preliminares sobre el marco normativo

Cualquier análisis que se emprenda sobre las relaciones laborales en las universidades públicas se encontrará de inmediato problemas derivados de la extraordinaria complejidad que caracteriza al marco normativo de referencia. De él forman parte múltiples normas y reglas que se vinculan a dos disciplinas diferenciadas e inspiradas por distintos principios jurídicos, el Derecho Administrativo y el Derecho del Trabajo. Esta situación es el resultado de la presencia en todas las Administraciones públicas de dos tipos de personal, el funcionario y el laboral. Además, en el caso de las universidades la situación se agrava por cuanto junto al personal de administración y servicios una parte numerosa de su plantilla es el profesorado, dentro del que también ha de diferenciarse entre los cuerpos de funcionarios docentes y el personal contratado. Para establecer cuáles son sus condiciones de empleo y de trabajo deben tenerse presentes las singularidades que afectan a su ingreso y carrera profesional, amén de las repercusiones que se derivan, por lo específico de las funciones que

---

<sup>(1)</sup> El presente estudio se enmarca en el Proyecto de investigación "Gestión del tiempo en la empresa y la Administración pública: problemas jurídicos, impacto económico y riesgos sociales (Ref: DER2010-21686-C02-01), financiado por el Ministerio de Ciencia e Innovación-Dirección General de Investigación y Gestión del Plan Nacional I+D+I.

desempeñan, de otras reglas fijadas para la ordenación académica.

Así pues, el conjunto normativo que debe ser consultado para la materia que nos ocupa -la igualdad en el empleo y las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres y, en particular, el régimen de algunos derechos vinculados a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral- comprende: en primer lugar, normas de aplicación general tanto estatales (normas constitucionales y Título I de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo) como autonómicas (estatutos de las distintas Comunidades Autónomas, así como sus leyes de igualdad, conciliación y/o violencia de género); en segundo lugar, normas de ámbito universitario (estatutos y reglamentos de las diferentes universidades, acuerdos mixtos entre el Gobierno Universitario y los representantes del personal funcionario y laboral, planes de igualdad, etc.); y, en tercer lugar, disposiciones particulares que afectan singularmente a un colectivo de personas trabajadoras, ya sea al personal funcionario (normas autonómicas de función pública, acuerdos colectivos) o laboral (Estatuto de los Trabajadores, convenios colectivos de personal docente e investigador –en adelante, PDI- y de personal de administración y servicios –en adelante, PAS-). Sin olvidar, claro, el especialísimo caso del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante, EBEP), que afecta a todos ellos pero no del mismo modo ni en todas sus previsiones.

La gestión de personas, la delimitación de sus derechos y obligaciones en las universidades públicas es, en definitiva, una tarea dificultosa porque al conflicto de intereses inherente a cualquier relación laboral se suma la necesidad de compaginar mandatos que no son fáciles de articular y que a veces resultan incluso contradictorios. En relación con el tema objeto de estudio, las implicaciones de género en la ordenación del tiempo de trabajo, una primera diferencia destacable es que la lógica de la legalidad administrativa ha partido tradicionalmente de considerar el quantum del tiempo de trabajo como un imperativo absoluto, indisponible para la negociación colectiva. Así, la negociación se ha circunscrito a la distribución de la jornada sin debate sobre su reducción, siendo esta última, por el contrario, la reivindicación natural en la negociación colectiva para el personal laboral, como es evidente en el sector privado de las relaciones laborales. Ciertamente es que, a cambio, para el personal funcionario se establecían condiciones sensiblemente más ventajosas en lo relativo a las reglas horarias, permisos y licencias; condiciones que le han permitido organizar de forma más flexible el tiempo de trabajo, conforme a sus intereses personales. Esta tendencia se ha visto potenciada con las disposiciones incluidas en el Acuerdo de la Mesa General de Negociación de 7 de diciembre de 2005, vinculado al “Plan Concilia”<sup>(2)</sup>. En suma, en la función pública la regla ha sido una fuerte reserva legal sobre la determinación cuantitativa de la jornada<sup>(3)</sup>, compensada con la tolerancia en la negociación horaria. Las mesas mixtas, regidas por el objetivo de conseguir la máxima equiparación entre colectivos, han propiciado la extensión en la práctica de los límites que afectaban a la negociación del personal funcionario a la determinación de las condiciones de trabajo del personal laboral. El acuerdo colectivo suscrito para los funcionarios de una administración y el convenio colectivo pactado para el personal laboral de la misma, aunque se formalizasen como documentos distintos, procedían de una negociación conjunta que, en esa medida, extrapolaba los principios y reglas del uno al otro.

---

<sup>(2)</sup> Vid. la ORDEN APU/3902/2005, de 15 de diciembre, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación por el que se establecen medidas retributivas y para la mejora de las condiciones de trabajo y la profesionalización de los empleados públicos (BOE 16-12-2005).

<sup>(3)</sup> Cfr. la STS, cont.-adm., de 15-3-2007 (RJ 3739) en que se estima el recurso de casación interpuesto por el Abogado del Estado contra el artículo 18 del Acuerdo para el Personal Funcionario del Ayuntamiento de Ciempozuelos (Madrid) aprobado por el Pleno de la Corporación en su sesión de 16 de julio de 1998, en el que se establecía una jornada semanal de 35 horas, de lunes a viernes, equivalente a siete horas diarias, que hacen un total de 1512 horas en el cómputo anual; inferior en ese cómputo, por tanto, a la prevista para los funcionarios del estado, a la que se remite el artículo 94 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases de régimen local.

En la actualidad, el modelo del EBEP (art. 47) impone las siguientes consecuencias jurídicas<sup>(4)</sup>: a) Se persigue un modelo de cierta homogeneidad -no para todas las administraciones territoriales e institucionales entre sí, sino dentro de cada una de ellas- de modo que cada Administración pública ha de establecer una jornada general o tipo a partir de la que pudieran articularse especialidades para algunos grupos, basadas siempre en criterios objetivos; b) No existe una legislación básica estatal sobre el tiempo de trabajo, salvo para los permisos y las vacaciones; así, el régimen sustantivo sobre jornada corresponderá a la normativa de desarrollo<sup>(5)</sup>, siendo los acuerdos de funcionarios y los convenios colectivos la principal fuente sustantiva en la materia. c) En definitiva, las reglas legales serán susceptibles de mejora mediante la negociación para poder unificar al máximo las aplicables a personal funcionario y laboral. Las normas reglamentarias -estatales o autonómicas- podrán afectar al tiempo de trabajo con dos limitaciones: una, el reglamento deberá ir precedido de una negociación en el ámbito de las mesas generales, por imposición del artículo 37 EBEP (negociación pre-normativa), so pena de nulidad; y dos, la norma resultante debe dejar espacios para el derecho a la negociación, desplegando el acuerdo o convenio resultante su fuerza vinculante conforme a lo prevenido en el capítulo IV del Título III del Estatuto Básico del Empleado Público y el Título III del Estatuto de los Trabajadores. Se tendrá en cuenta, además, que si bien el Estatuto Básico carece de mínimos de derecho imperativo en materia de jornada, habrá que respetar los derivados de la Directiva 2003/88/CE, de 4 de noviembre, sobre cuya aplicabilidad al empleo público se ha pronunciado el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas y el Tribunal Supremo<sup>(6)</sup>

En relación con los permisos y las vacaciones tanto en el EBEP como en las leyes de función pública autonómicas se recogen disposiciones que los regulan con especial detalle y extensión. En esa tónica se incardina el Decreto Legislativo 1/1997, de 31 de octubre por el que se aprueba la refundición en materia de función pública catalana (arts. 94 y ss)<sup>(7)</sup>. Las disposiciones autonómicas anteriores al EBEP, como es el caso, deben considerarse vigentes en la medida en que no entren en contradicción con normas imperativas de esa Ley, conforme lo dispuesto en su disposición final cuarta. Del mismo modo que lo están los acuerdos de funcionarios y los convenios de personal laboral que hayan sido firmados antes de la aprobación de dicho Estatuto y no hayan sido sustituidos aún por otros.

En la práctica, las dudas y problemas pueden plantearse sobre todo con el régimen de los permisos (art. 48 EBEP). Según se ha dicho, para esta materia lo regulado por la norma estatal tiene carácter básico, siendo supletoria y, por tanto, aplicable, en defecto de otras previsiones. Además, la disposición derogatoria única del EBEP mantiene en vigor la mayor parte del contenido del artículo 30 de la Ley 30/84, de 2 de agosto y, con ello, lo establecido sobre permisos en la legislación autonómica, propiciando la polémica de si hay una aplicación inmediata o no del precepto estatutario. Para el caso de la Administración General del Estado y sus organismos públicos ha determinado que es

---

<sup>(4)</sup> Sobre el particular, vid. J. CABEZA PEREIRO y B. FERNÁNDEZ DOCAMPO, "Capítulo V. Derecho a la jornada de trabajo, permisos y vacaciones", en Monereo, Molina, Olarte y Rivas (dir. y coord.), *El Estatuto Básico del Empleado Público. Comentario sistemático de la Ley 7/2007*, de 12 de abril de 2007, Comares, Granada, 2008, pág. 448 y ss.

<sup>(5)</sup> Como es sabido, el Estatuto Básico debe ser desarrollado por las leyes del Estado y de las Comunidades Autónomas que regulen el empleo público. Estas leyes pueden comprender, como hasta ahora, el régimen del personal funcionario o bien extenderse también a la regulación de los preceptos comunes a los empleados públicos en régimen laboral, sin perjuicio de que a éstos también se les aplique la legislación laboral que corresponde dictar al Estado. Por esta solución apostaba la Comisión de Expertos en su informe.

<sup>(6)</sup> En este sentido, vid. STS 23-5-2005 (RJ 6516). La Directiva se aplica a todos los sectores de actividades, públicas o privadas. No será de aplicación cuando se opongan a ello de manera concluyente las particularidades inherentes a determinadas actividades específicas de la función pública, por ejemplo, en las fuerzas armadas o en la policía, o a determinadas actividades específicas en los servicios de protección civil. Sobre el particular, vid. por todas la STJCE (Pleno) de 3-10 2000 (TJCE 234) asunto C-303/98 Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (SIMAP).

<sup>(7)</sup> Téngase en cuenta que los artículos 95.4 y 6, 96.1.a, e y f, y 97 del Decreto Legislativo 1/1997 han sido derogados por la Ley 8/2006, de 5 de julio.

directamente aplicable la Instrucción de 5 de junio de 2007 de la Secretaría General para la Administración Pública (BOE del 23-06-2007).

Un caso singular es el de la licencia por razón de matrimonio, que se reconocía en el artículo 71.1 del Decreto 315/1964, de 7 de febrero y que ha sido expresamente derogado por el apartado a) de la disposición derogatoria única del EBEP. No existe un permiso reconocido a los funcionarios por esta causa en la normativa estatal vigente, por lo que resulta aquí especialmente relevante que la disposición final cuarta mantenga vigentes en cada Administración Pública las normas sobre “ordenación, planificación y gestión de recursos humanos en tanto no se opongan a lo establecido en este Estatuto” y hasta que “se dicten las leyes de Función Pública y las normas reglamentarias”, lo que permite salvarla<sup>(8)</sup>.

Una última cuestión que afecta al personal laboral es que la concurrencia de normas no ha sido acompañada de una regla segura para determinar cuál debe prevalecer en caso de conflicto. Con carácter general, se ha señalado que “El personal laboral al servicio de las Administraciones públicas, se rige, además de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos del Estatuto Básico del Empleado Público que así lo dispongan” (art. 7 EBEP)<sup>(9)</sup>. Y ¿qué se dispone al regular cuestiones como las reducciones de jornada, permisos y vacaciones? El criterio de selección de la norma aplicable es importante porque se pueden encontrar diferencias significativas entre ambas normas estatutarias (artículos 47-51 EBEP; arts. 37, 38 y 45-48 ET). Y resulta que a este respecto el artículo 51 EBEP dispone que “Para el régimen de jornada de trabajo, permisos y vacaciones del personal laboral se estará a lo establecido en este Capítulo y en la legislación laboral correspondiente”. Esta fórmula no aclara suficientemente cómo resolver los aspectos en que las disposiciones de una y otra ley resulten incompatibles. ¿Debe primar la más favorable a la parte trabajadora o, por el contrario, la más ajustada a las necesidades del servicio?

En la doctrina se han apuntado distintas soluciones. Una ha sido entender que la legislación laboral común es subsidiaria del régimen establecido en el EBEP<sup>(10)</sup>. Ciertamente, puede defenderse la prevalencia de la norma administrativa por ser más específica y tener en cuenta a la hora de ser formulada los intereses generales y los principios enunciados en el artículo 103.3 CE, pero el legislador no ha expresado su condición de *Lex specialis*. La otra postura doctrinal ha defendido que la coordinación entre regímenes que sugiere el precepto comentado se solucionaría aplicando la técnica del “espiguelo”, como solución más segura<sup>(11)</sup>. Conforme a esta tesis la “y” copulativa empleada por aquella norma conduciría a sumar lo más favorable de cada normativa, funcional y laboral, de modo que el empleado público con contrato de trabajo al ejercitar sus derechos se beneficiará de las ventajas de ambos regímenes. En definitiva, las dificultades para determinar la normativa aplicable y lo confuso de las remisiones a la normativa laboral y los convenios han propiciado la recuperación de una institución, el principio de norma más favorable, que parecía

<sup>(8)</sup> Como afirma F.A. CASTILLO BLANCO, 2007, pág. 332, “Jornada, permisos y vacaciones”, en VV.AA. (Sánchez Morón, dir.), Comentarios a la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, Lex Nova, Valladolid, 2007.

<sup>(9)</sup> En el texto aprobado para este precepto se invirtió el orden en que se enumeran las fuentes respecto a la redacción inicialmente propuesta, con el fin de subrayar que el EBEP regular el régimen del personal funcionario y no el del personal laboral, pues este último se rige por la legislación laboral, siéndole aplicables las normas del EBEP sólo cuando así lo determine expresamente (Vid. M. CARDENAL CARRO, “Un Estatuto para los empleados públicos” Ponencia General en XIX Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. El Estatuto Básico del Empleado Público, Ediciones Laborum- AEDTSS, Murcia, 2008, pág. 71).

<sup>(10)</sup> D. MARTINEZ FONS, “La regulación de la jornada de trabajo, permisos y vacaciones del personal laboral de las Administraciones Públicas (art. 51)”, en VVAA (del Rey Guanter, coord.), Comentarios al Estatuto Básico del Empleado Público, La Ley, 2008, págs. 636-637. En apoyo de esta tesis, vid. también CARDENAL CARRO, “Un estatuto para los empleados públicos”, loc. cit., pág. 80.

<sup>(11)</sup> Cfr. J. CABEZA PEREIRO y B. FERNÁNDEZ DOCAMPO, “Capítulo V.-Derecho a la jornada de trabajo, permisos y vacaciones”, loc. cit., págs. 493-495, que proponen dicha solución para este régimen de cohabitación de normas jurídicas, que califican como una concurrencia normativa no conflictiva, sino acumulativa.

relegada a la condición de reliquia<sup>(12)</sup>. No existe aún jurisprudencia sobre el criterio para resolver los posibles conflictos entre mandatos legislativos, ni entre ley y convenio; sólo algún pronunciamiento para este último caso en el que han resuelto de forma distinta el Tribunal Supremo y la Audiencia Nacional<sup>(13)</sup>. A nuestro juicio, un argumento más para defender la segunda interpretación doctrinal podría encontrarse en el artículo 4 de la Ley Orgánica 3/2007, antes citada. Si el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe observarse en la interpretación y aplicación de todas las normas, por tanto también del artículo 51 EBEP, se podrá postular la aplicación de la disposición que facilite en mayor medida la conciliación de los intereses familiares y laborales porque ello, en definitiva, garantiza aquella igualdad de oportunidades.

## 2. El sentido de la familia en las disposiciones catalanas: concepto progresivo y corresponsabilidad

Corresponde ahora precisar cuáles son las disposiciones aprobadas por la Generalitat de Catalunya y en sus universidades públicas que regulan el tiempo de trabajo y, más concretamente, afectan a las causas de la reducción de la jornada y los permisos del PAS y el PDI, cuestiones en las que vamos a centrarnos luego. En primer lugar, la Ley 8/2006, de 5 de julio, de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal al servicio de las Administraciones públicas de Cataluña<sup>(14)</sup>, que expresamente declara su aplicación al personal funcionario no docente al servicio de las universidades públicas catalanas, respetando la autonomía universitaria (art. 2.1.c). En cuanto a personal laboral, como para el de otras Administraciones públicas, se aplicará de acuerdo con lo que establecen sus convenios, para los que deviene principio orientador.

Para el PAS también habrá que tener en cuenta lo dispuesto por el 5º Convenio colectivo de trabajo del personal de administración y servicios laboral de la Universidad de Barcelona, la UAB, la politécnica de Cataluña, la Pompeu Fabra, Girona, Lleida, Rovira i Virgili para los años 2004-2009 (en adelante, CCPAS). Su disposición transitoria primera declara que les será de aplicación el Plan Concilia Catalán en materia de licencias y permisos. También que en los temas que el 4º convenio mejore ese plan, se mantendrá la redacción del convenio anterior. Se señala, como garantía de cierre, que

---

<sup>(12)</sup> Como afirma CARDENAL CARRO, "Un Estatuto para los empleados públicos", loc. cit., pág. 38, comentando la sentencia de la Audiencia Nacional de 25-1-2008 (AS 2010/105)

<sup>(13)</sup> En la sentencia de 8 de junio de 2009 (JUR 2009, 350538) el Tribunal Supremo resolvió la demanda de conflicto colectivo interpuesta contra AENA en la que se instaba se declarase el derecho de los trabajadores a disfrutar, además de los días de libre disposición ya establecidos en convenio, dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo, en aplicación del art. 48.2 del EBEP, por ser en dicho concreto extremo la regulación del Estatuto Básico más favorable. Señala el Tribunal que la superposición simultánea de dos fuentes de derecho se resuelve en el artículo 3.3 ET aplicando el principio de norma más favorable apreciada en su conjunto. Por ello, para determinar la aplicación global de la norma más favorable habrían de tenerse en cuenta ambos bloques cerrados (permisos y vacaciones del Convenio colectivo de AENA y permisos y vacaciones del Estatuto Básico) como conjuntos comparables, sin posible espiguo de las disposiciones que integran ambos. De modo que, aunque en algún concreto aspecto resultaba más favorable para el trabajador lo dispuesto por el Estatuto Básico, la regulación contenida en el Capítulo V del Título III no es norma de derecho necesario que obligue a modificar el contenido concreto de un convenio colectivo vigente con anterioridad a su entrada en vigor cuando este último establezca, en su conjunto, una regulación más favorable sobre permisos y vacaciones. Sin embargo, la Audiencia Nacional en sentencia de 14-1-2010 (AS 2010\105) ha destacado que se trata de un precedente aislado que no constituye jurisprudencia a la que deba sujetarse. Por lo cual, modificando el criterio precedente, determina el derecho a esos días adicionales de permiso recogidos en el EBEP y no en convenio. Para ello, recuerda la doctrina constitucional por la que no cabe aplicar el art. 3.3 ET cuando los convenios se confrontan con leyes que contienen mandatos de derecho necesario absoluto o relativo, como es el caso.

<sup>(14)</sup> Señala su preámbulo que esta ley ha tenido una doble finalidad: la técnica, de sistematizar integrando en un texto único todas las disposiciones destinadas a la conciliación en el ámbito de la función pública para facilitar su aplicación e interpretación, mejorando la seguridad jurídica; y el objetivo prioritario de crear un sistema que permita una mayor implicación del personal al servicio de las AAPP en la vida familiar, sin menoscabo de la prestación de servicios públicos.



cualquier otra medida que favorezca la conciliación y afecte transversalmente a todos los colectivos se negociará en la Mesa General de Universidades. Y por lo que al PDI se refiere será la principal norma singular el Convenio para el personal docente e investigador de las universidades públicas catalanas para el periodo de 10-10-2006 al 31-12-2009 (en adelante, CCPDI). Todas ellas son disposiciones vigentes, hasta que no hayan sido sustituidas por nuevas leyes o convenios, por más que habrá que manejarlas cuidadosamente por si contravinieran la normativa básica de carácter estatal que ha sido promulgada con posterioridad a su fecha de promulgación o aprobación.

Debe ponerse de relieve que, no obstante su fecha, por lo avanzado de algunas previsiones estas todavía resisten, en su mayoría, la comparación con los umbrales mínimos actualmente fijados por las disposiciones estatutarias. Sin perjuicio de las precisiones en que se entrará en los siguientes epígrafes, hay que destacar que la Ley 8/2006 impulse un cambio de perspectiva que, como señala, debe permitir avanzar del concepto de conciliación al de reorganización de la vida personal, familiar y laboral. Otra vuelta de tuerca en el camino emprendido desde la Ley de 13 de marzo de 1900 –donde ya se reguló el descanso por alumbramiento y la pausa retribuida por lactancia– y que tuvo como importante hito la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, que proporcionó por vez primera un tratamiento global e integrado a la conciliación<sup>(15)</sup>. Ahora, en consonancia con lo prevenido por la LO 3/2007 pero de forma más rotunda, la norma catalana adopta medidas que favorezcan la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el cuidado de los menores y personas dependientes y establece un sistema por el que los miembros de un mismo núcleo familiar puedan disfrutar alternativamente o de modo compartido las excedencias, permisos, licencias y reducciones de jornada, de modo que el cuidado de menores y familiares con necesidades específicas se pueda repartir entre los dos miembros. También resulta destacable que tenga en cuenta situaciones especiales como que se trate de una familia monoparental, que se tenga la guarda legal exclusiva, o la revocación del disfrute compartido por abandono de familia, violencia o equivalentes. Que incorporase medidas como la acumulación del período de lactancia, la flexibilidad de horarios o, incluso, permisos para causas que aún hoy no encuentran parangón en la normativa general.

A esta apuesta decidida por la corresponsabilidad familiar hay que sumar una muy sensible y avanzada noción de la familia. Efectivamente, de acuerdo con la Constitución los poderes públicos deben asegurar la protección social, económica y jurídica de la familia (art. 39 CE). Pero ni la norma fundamental ni las leyes recogen su concepto. Es usual la concepción amplia en la normativa laboral, de función pública y de seguridad social, protegiendo no solo a la familia nuclear, sino también a los ascendientes y descendientes hasta el segundo grado, por consanguinidad y afinidad<sup>(16)</sup>. Pero además es encomiable que las disposiciones catalanas se caractericen por tener muy presente a la familia distinta al modelo tradicional. En este sentido, cabe recordar que, aunque no exista aún reconocimiento expreso de la unión de hecho equivalente al existente para el matrimonio (art. 32 CE), lo cierto es que la Constitución permite que en el concepto de familia se contemplen nuevas

---

<sup>(15)</sup> Sobre la evolución normativa de la protección de la familia en la legislación laboral, vid. A.R. ARGUELLES BLANCO, La protección de intereses familiares en el ordenamiento laboral, Tirant lo blanch, Valencia, 1998, pág. 43-50; y de la misma autora, “La igualdad de oportunidades mediante la conciliación de la vida laboral y familiar”, en A.R. Argüelles Blanco, C. Martínez Moreno y P. Menéndez Sebastián, Igualdad de oportunidades y responsabilidades familiares, Consejo Económico y Social, Madrid, 2004, págs. 31-34.

<sup>(16)</sup> Debe recordarse, el carácter bilateral de la afinidad que ha confirmado en relación con el ejercicio de los permisos retribuidos (art. 37.3 ET) el Tribunal Supremo, Sala de lo Social, en su sentencia de 18-2-1998, de modo que la relación entre afines proyecta sus efectos en doble dirección. No sólo es cuñado el hermano del cónyuge, sino también el cónyuge del hermano. El concepto jurídico no debe definirse al margen de los deberes y usos sociales que son práctica entre los afines.

situaciones que no se tuvieron a la vista en el momento de su aprobación<sup>(17)</sup>. Compartimos con la filosofía que parece haber inspirado estas normas y acuerdos que lo importante no es el carácter formal del vínculo, sino la repercusión sobre la persona trabajadora de un hecho que afecta a alguien próximo con el que mantiene una convivencia *more uxorio*.

En suma, en la Ley 8/2006 se confirma la equiparación entre uniones estables de pareja y matrimonios. También entre filiación biológica, adopción y acogimiento. Y se atienden situaciones personales especiales, incrementando entonces los niveles de protección. El CCPAS, por su parte, señala que en todos los supuestos contemplados en materia de licencias y permisos se equipara a matrimonio y relaciones de parentesco derivadas las uniones reconocidas por la Ley 10/1998 de uniones estables de parejas heterosexuales y homosexuales, debidamente acreditadas (art. 46); pero los derechos vinculados a la lactancia sólo se reconocen para atender al hijo, y no existe equiparación de formas familiares a los efectos de las excedencias. Y por lo que se refiere al CCPDI, también incluye una cláusula de equiparación de las uniones de hecho para el ejercicio de los permisos (art. 37.4), entendemos que a todos los efectos, haciendo titular del derecho también al conviviente —entendemos que dando cobertura al caso en que no sea progenitor/a- en el caso de excedencia para cuidar a un hijo (art. 40.b).

### **3. Análisis de las reglas sobre ordenación del tiempo de trabajo: en particular, sobre la flexibilidad horaria y la reducción de la jornada laboral**

Favorecer la conciliación requiere, desde luego, respetar al máximo los derechos de las personas trabajadoras establecidos por el legislador para la atención de las personas a cargo. También mejorarlos en todo lo posible mediante los acuerdos que se alcancen con la representación del personal. Empleando para ello una noción amplia de familia y de los vínculos que en su seno merecen ser protegidos; una noción en que se abarquen, incluso, otras relaciones de afectividad mantenidas con personas que pudieran precisar cuidados y no contar con familiares que se los proporcionen. Potenciar la corresponsabilidad exige reconocerlos de manera individual, sin distinción entre mujeres y hombres, implicando en su ejercicio a ambos miembros de la pareja. También, aconseja reconocer el mismo tiempo de descanso que la madre disfrute al otro progenitor y/o conviviente.

En este sentido, deberá aplicarse una reducción de la jornada laboral por las causas legal o convencionalmente establecidas en la medida y los términos en que las trabajadoras y los trabajadores ejerciten su derecho, sin poner límites y trabas generales a su ejercicio cuando no exista una concreta justificación una vez analizado el caso particular. Igualmente, se permitirá la reordenación del tiempo de trabajo hasta donde el servicio no se resienta de manera intolerable. Para ello, deben pensarse y negociarse estrategias sobre la gestión del tiempo de trabajo sensibles con las necesidades sociales y personales que un sistema demasiado rígido podría perjudicar. La idea que por responsabilidad social debe presidir las decisiones de los gestores universitarios en las universidades públicas es atender los intereses de los administrados sin desatender para ello los de las personas que prestan los servicios.

Obviamente, tal empeño no es una tarea fácil, pero es posible con una dotación adecuada y realista

---

<sup>(17)</sup> Cfr. sobre la problemática en torno a las uniones de hecho, ARGÜELLES BLANCO, La protección de intereses familiares..., cit., págs. 20-27. Merece la pena destacar que en alguna sentencia el Tribunal Constitucional llega a afirmar que la "Constitución no protege a la familia que se constituye mediante el matrimonio -aunque a ésta la proteja especialmente (STCo 45/1989, de 20 de febrero)- sino también a la familia como realidad social, entendida por tal la que se constituye voluntariamente mediante la unión de hecho, afectiva y estable de una pareja". Y que de la norma fundamental no se desprende "una diferenciación necesaria entre familias matrimoniales y no matrimoniales" (STCo 184/1990, de 15 de noviembre) ni tampoco que "toda medida que tenga como únicos destinatarios a los cónyuges con exclusión de quienes conviven establemente en unión de hecho, sea siempre y en todos los casos compatible con la igualdad jurídica y la prohibición de discriminación que la Constitución garantizar en su artículo 14 (STC 47/1993, de 8 de febrero).

de los recursos humanos, pensada teniendo en cuenta aquella premisa y anticipándose a las circunstancias personales y familiares que pueden incidir en el trabajo de las personas y su disponibilidad.

Desde esta convicción se comentarán a continuación los principales aspectos de la normativa autonómica y los convenios colectivos que afectan a las universidades catalanas, enriqueciendo en algún punto la descripción y valoración de sus contenidos con la referencia a modelos encontrados en los acuerdos firmados en otras universidades, que se han podido conocer mediante estudios previamente realizados sobre la negociación colectiva en este ámbito<sup>(18)</sup>. Debido, precisamente, a que esos estudios se refieren al personal laboral, será en éste en el que se centrará el comentario.

Comenzando por las disposiciones relacionadas con la reordenación del tiempo de trabajo, la Ley 8/2006 contempla permisos de flexibilidad horaria recuperable dentro de la semana, concediendo el derecho a ausentarse como mínimo una hora y con el máximo de siete. Las causas contempladas para la solicitud serán las visitas o pruebas médicas de ascendientes o descendientes hasta el segundo grado, así como las reuniones de tutoría con los docentes responsables de los hijos.

Por lo que a los resultados de la negociación colectiva se refiere, el CCPAS señala que en las universidades en que se introduzcan los medios de control adecuados se podrá establecer la flexibilidad horaria -margen de tolerancia a la hora de entrar, que se recuperará al salir- siempre que se garantice la cobertura de los servicios (art. 42.2). Atendiendo a las necesidades especiales del personal cuyos hijos tengan algún tipo de discapacidad, se les concede una flexibilidad horaria diaria de dos horas que les permita conciliar los horarios de los centros de educación especial u otros donde reciban atención con el del puesto, teniendo en cuenta situación del domicilio familiar. El CCPDI, por su parte, no contiene ninguna referencia al respecto. La universidad determina, mediante su programación académica, la distribución horaria de las tareas del personal docente e investigador, sin que se tengan en cuenta, al menos no en el texto del convenio con la fuerza vinculante que garantiza el cumplimiento de sus contenidos, ningún criterio preferente para asignación de la docencia por motivos personales y familiares.

Por lo que al PDI se refiere, no es muy frecuente que se le reconozca la posibilidad de realizar ajustes en la jornada laboral en los convenios colectivos estudiados. Aunque existe alguna cláusula que reconocen hasta dos horas de modificación horaria por motivos de conciliación, con mención especial al caso de las familias monoparentales<sup>(19)</sup>. Si el límite más habitual son las necesidades docentes, las necesidades de la investigación en curso también pueden hacer fracasar las expectativas de conciliación del PDI. Así, entre las disposiciones encontradas en los convenios de otras universidades nos ha planteado serias dudas sobre su oportunidad la que establece una gran flexibilidad patronal para gestionar el tiempo de trabajo del personal científico e investigador contratado temporalmente, por obra o servicio determinado, para cubrir objetivos estratégicos de naturaleza científica o técnica fijados por la propia Universidad o por directrices de investigación recogidas en los contratos,

---

<sup>(18)</sup> En particular, vid. A. R. ARGÜELLES BLANCO, "El tratamiento de las medidas de conciliación de la vida personal y laboral del PDI en la negociación colectiva", en A.M. ROMERO BURILLO y J. MORENO GENÉ (coords.), *El personal docente e investigador laboral de las Universidades Públicas: aspectos legales y negociación colectiva*, Editorial Bomarzo, Albacete, 2010, págs. 205-260; y A.R. ARGÜELLES BLANCO, "Igualdad de oportunidades, tiempo de trabajo y derechos para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral" en J. MORENO GENÉ y L. FERNÁNDEZ VILLAZÓN (coords.), *La negociación colectiva del personal docente e investigador laboral de las universidades públicas*, Editorial Tirant lo Blanch, Valencia, 2010, págs. 315-383.

<sup>(19)</sup> Aunque se apunte que ello siempre que las necesidades y organización de la docencia lo permitan, se señala que "En cualquier caso, la negativa de la Universidad a la alteración planteada por el trabajador deberá estar debidamente justificada en atención a las necesidades docentes" (art. 27 I Convenio colectivo para el personal laboral docente e investigador contratado en régimen laboral de las universidades públicas de Castilla y León; en adelante, CCCL).



proyectos, grupos de investigación y convenios<sup>(20)</sup>. Se contempla incluso la posibilidad de que el Investigador Principal establezca una modificación horaria por necesidades de los trabajos de investigación en curso. Y, si bien es verdad que ello sólo será posible cuando las tareas no admitan interrupción porque incidiría gravemente en el desarrollo del proyecto, ese ejercicio delegado de las facultades directivas por parte del IP o Director del proyecto, que no parece sujeto a otros controles externos, pudiera condicionar desde el inicio la participación y acceso del personal al mismo, introduciendo mayores dificultades a las personas con cargas familiares que afronten situaciones de dependencia, o bien poner en riesgo su permanencia.

Una práctica que sirve para atender algunos intereses personales y familiares en el caso del PDI es la acumulación de las tareas docentes en determinados meses del año. Así, se permite que “la docencia total de un profesor podrá acumularse en determinados periodos del curso a conveniencia del mismo y de conformidad con el POD del departamento”<sup>(21)</sup>. Más concretamente, algún convenio prevé que los profesores puedan acumular en un cuatrimestre la actividad docente, contando con el acuerdo del Consejo de Departamento, la autorización de la Universidad y requiriéndose, curiosamente, la previa negociación con el Comité de Empresa<sup>(22)</sup>.

Pese al importante papel que podrían cumplir los convenios a la hora de organizar el trabajo del personal docente e investigador, en general no establecen reglas claras sobre la determinación de los horarios, con indicación de los criterios para la asignación de grupos por la mañana y/o tarde, la distribución entre tiempo de trabajo y descansos. Tampoco proponen fórmulas imaginativas para potenciar la posibilidad de recurrir al teletrabajo parcial y, sobre todo, indicar las condiciones en que se procedería a su cómputo y control pese a que, en la práctica el trabajo fuera del puesto en el lugar elegido es una práctica habitual entre el profesorado. Teletrabajo que, sin duda, también sería posible en el caso del personal de administración y servicios si se establecieran las herramientas y los programas necesarios para ello.

Pasando a examinar las reglas sobre jornada laboral debe destacarse, en primer lugar, que entre los contenidos de la negociación no está una reducción generalizada de la jornada laboral para todo el personal, más allá de los beneficios que puedan derivarse para el PDI que ocupe cargos de gestión o tengan reconocidos méritos de investigación. Respecto del mismo, son de agradecer previsiones que disponen que al menos “se procurará” que el intervalo entre la primera y la última hora de clase no supere las ocho horas<sup>(23)</sup>. La previsión de un lapso máximo de tiempo entre las horas de docencia en la jornada diaria regla resulta muy oportuna para garantizar que se cumple, en todo caso, con el tiempo mínimo de descanso que debe reconocerse entre jornadas.

---

<sup>(20)</sup> Vid. art. 34.1 y 3, en relación con art. 42.8 del Convenio del personal docente e investigador laboral de la Universidad de Extremadura (en adelante, CCUEX).

<sup>(21)</sup> Art. 42.5 CCUEX.

<sup>(22)</sup> Cfr. Convenio colectivo del personal docente e investigador con contrato laboral de las universidades públicas de Andalucía (en adelante, CCUPA; art. 26.6). La referencia a una negociación con el comité quizá deba entenderse como que del texto del convenio no se deriva aún un auténtico derecho sino un compromiso de abrir una negociación con el comité sobre este particular, de cuyo éxito y del acuerdo en el que fructifique dependerá la posibilidad de cursar solicitudes a su amparo. Ello porque resulta extraño pensar que sea cada concreto solicitante quien se pretenda que negocie con el Comité la oportunidad o no de lo solicitado.

<sup>(23)</sup> Así, art. 42.4 CCUEX. El art. 24.4 del CCCL señala que la asignación de docencia se realizará procurando que desde el comienzo al final de la jornada docente diaria no transcurran más de 8 horas, lo que supone una mejora respecto al anterior por cuanto se computan desde el inicio, no desde el final de la primera hora de clase, como sugiere la alusión al intervalo que se hace en el otro acuerdo. También el art. 19.4 del II Convenio colectivo para el personal laboral docente e investigador de la Universidad de Castilla-La Mancha (en adelante, CCUCLM) señala que “para facilitar una adecuada y razonable impartición docente (la jornada) podrá distribuirse en cómputo semanal, cuatrimestral o anual” pero que “En cualquier caso, la jornada laboral no podrá ser nunca superior a ocho horas” insistiendo el art. 20 en que “no podrá extenderse a lo largo de más de ocho horas consecutivas”.

En cuanto a las causas singulares de reducción por motivos de conciliación, son circunstancias que dan derecho a solicitarla la lactancia de un hijo (art. 37.4 ET; art. 48.1.f EBEP), el nacimiento de hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados por cualquier otra causa tras el parto (art. 37.4 bis ET; art. 48.1.g EBEP), la guarda legal de un menor o de una persona con discapacidad, así como el cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de parentesco (art. 37.5 ET; art. 48.1.h EBEP). También es éste un derecho reconocido a las mujeres víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral (art. 37.6 ET; art. 49.d EBEP). Junto a las causas también previstas en el Estatuto de los Trabajadores, el Estatuto Básico del Empleado público regula separadamente el cuidado de un familiar de primer grado por razones de enfermedad muy grave (art. 48.1.i EBEP), atribuyéndole un régimen más favorable que el previsto para el supuesto general de atención de parientes.

Es necesario destacar que a las causas anteriores se ha sumado recientemente el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración. El derecho ha sido reconocido al progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente que tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de su duración. Se requiere para su ejercicio que el menor necesite su cuidado directo, continuo y permanente, y se concederá, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Las diferentes previsiones que se recogen en, por un lado, el nuevo párrafo tercero del apartado 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores y, por otro, la nueva letra e) al artículo 49 EBEP reabren el debate sobre la interpretación más correcta del artículo 51 de este último cuerpo legal. El asunto dista de ser baladí pues mientras que la norma laboral señala que la reducción de la jornada será con la disminución proporcional del salario, la administrativa dispone que se hará percibiendo las retribuciones íntegras. Si el Estatuto de los Trabajadores prevé que por convenio se fijen las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se puedan acumular en jornadas completas bien sea en convenio, el Estatuto Básico señala que así se hará reglamentariamente.

Volviendo sobre las causas menos novedosas de reducción de la jornada y comenzando por la lactancia, tanto el CCPAS como el CCPDI reconocen el derecho hasta que el menor cumpla doce meses, con la misma amplitud, pues, que el Estatuto Básico, aludiendo ambos textos a la ausencia de una hora, divisible en dos fracciones, no propiamente a una reducción, aunque en definitiva tenga ese efecto. En otras universidades se han establecido plazos más largos ampliando el beneficio hasta los quince<sup>(24)</sup> o los dieciséis meses del menor<sup>(25)</sup>. Más sensible con otras posibles relaciones de dependencia son los acuerdos en que el derecho se contempla no sólo para asistir al hijo/a sino también para atender al menor acogido con fines preadoptivos o permanentes<sup>(26)</sup>.

En cuanto a la titularidad del derecho, éste se ha reconocido por Ley inicialmente sólo a “las trabajadoras”, siendo “la mujer” quien, por su voluntad, puede sustituir el ejercicio como ausencia por una reducción de la jornada (art. 37.4 ET). Así, se configura todavía hoy como de titularidad exclusivamente femenina, sin perjuicio de que, finalmente, aquella podrá decidir que la reducción sea disfrutada por el padre en el caso de que ambos trabajen. Aunque el Estatuto Básico del Empleado

<sup>(24)</sup> Vid. Convenio colectivo para el personal docente e investigador laboral de la Universidad de La Rioja (en adelante, CCULR art. 25.1).

<sup>(25)</sup> Este es el caso CCUPA (art. 31.1.a).

<sup>(26)</sup> Señalando, en este sentido, que “se incluye dentro del concepto de hijo, tanto al consanguíneo como al adoptivo o al acogido con fines preadoptivos o permanentes” (art. 26.1.i CCCL). De forma indirecta, expresa que también es su voluntad la de equiparar estas situaciones a los efectos del posible ejercicio del derecho a la reducción de jornada el artículo 45.2.h CCUEX, al disponer que “el permiso de lactancia aumentará proporcionalmente en caso de parto, adopción o acogimiento múltiple”.

Público lo reconoce, en general, “a los funcionarios públicos”, después alude a la voluntad de “la funcionaria” para solicitar la acumulación del tiempo en jornadas completas<sup>(27)</sup>. Sin embargo, parece claro que debe apostarse por la titularidad indistinta del derecho si de promover la corresponsabilidad se trata. Téngase en cuenta, además, que la actual situación normativa debiera revisarse a la vista de la jurisprudencia comunitaria, pues el Tribunal de Justicia, ha declarado que se opone al Derecho de la Unión Europea en materia de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres una medida nacional como el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores en el que se prevé que las mujeres, madres de un niño y que tengan la condición de trabajadoras por cuenta ajena, pueden disfrutar de un permiso durante los nueve primeros meses siguientes al nacimiento de ese hijo, en tanto que los hombres, padres de un niño y que tengan la condición de trabajadores por cuenta ajena, sólo pueden disfrutarlo cuando la madre de ese niño también tiene la condición de trabajadora por cuenta ajena<sup>(28)</sup>.

En referencia a la posibilidad de disfrute compartido por madre y padre tanto el CCPAS como el CCPDI reconocen el disfrute “indistintamente el padre o la madre en caso de que trabajen los dos”, señalando ambos que “se mantendrá la elección durante todo el período”. Esto último no se compagina bien con lo manifestado en ley 8/2006 sobre el declarado sistema por el que los miembros del núcleo familiar puedan disfrutar alternativamente o de modo compartido “las excedencias, los permisos, las licencias y las reducciones de jornada” (Preámbulo Ley 8/2006).

La Ley Orgánica 3/2007 modificó el precepto comentado incluyendo dos nuevas referencias: una, la que señala que la duración se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple<sup>(29)</sup>; otra, la de que de nuevo “la mujer, por su voluntad” podrá acumular en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario, respetando, en su caso lo establecido en aquélla. De ambas posibilidades se hace eco igualmente el Estatuto Básico. El CCPAS y CCPDI, por su parte, contemplan tanto la ampliación proporcional como la posible concentración (a continuación del permiso maternal según señala el primero). También ley 8/1986 se refiere a que es posible compactar el disfrute en jornadas enteras, “teniendo en cuenta las necesidades del servicio”.

Este derecho a la reducción de jornada por lactancia será compatible con la reducción de jornada por razones de guarda legal, cuestión sobre la que se han pronunciado favorablemente los tribunales en reiteradas ocasiones<sup>(30)</sup> y que, con acierto, advierte expresamente por algún

---

<sup>(27)</sup> No así cuando habla de que el derecho “podrá sustituirse” por una reducción, en que tampoco aparece la titularidad femenina en exclusiva.

<sup>(28)</sup> Vid. STJCE de 30-09-2010, asunto C-104/09 Roca Álvarez, que fue dictada a resultas de una petición de decisión prejudicial planteada por el Tribunal Superior de Justicia de Galicia. Entre las consideraciones del Tribunal destaca la de que “el hecho de considerar, como sostiene el Gobierno español, que sólo la madre que tenga la condición de trabajadora por cuenta ajena es titular del derecho a disfrutar del permiso controvertido en el litigio principal, en tanto que el padre que tenga la misma condición únicamente podría disfrutar de ese derecho, sin ser su titular, puede en cambio contribuir a perpetuar un reparto tradicional de funciones entre el hombre y la mujer al mantener a los hombres en una función subsidiaria de las mujeres respecto al ejercicio de su función parental”.

<sup>(29)</sup> El derecho a una hora por cada hijo lactante si el parto es múltiple ya había sido reconocido por nuestros tribunales. Por todas, véase la STSJ Canarias de 24-5-1991 (AS 3406) que acogió el criterio anteriormente sostenido por la Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 18-6-1985 (RTCT 4063).

<sup>(30)</sup> Vid., por todas, la más reciente STSJ Cataluña 18-3-2003 (AS 2003/1955). Se resuelve en esta, como en otras sentencias, a favor de la compatibilidad porque los dos derechos ni tienen la misma configuración, ni la misma causa, ni los mismos sujetos que puedan ejercitarlo, ni las mismas repercusiones para la empresa. Resulta claro, señala el Tribunal, “que tanto los sujetos activos (padres frente a quien tenga la guarda legal), como los causantes del derecho (exclusivamente hijos menores de nueve meses frente a una multitud de personas), duración en el tiempo (máximo de nueve meses frente a incluso muchos años), su intensidad (una hora de ausencia al trabajo sustituible por una reducción de media hora en la jornada frente hasta incluso la mitad de toda la jornada laboral), su repercusión salarial (pagado por la empresa frente a reducción proporcional del salario), razón de ser (atender a la lactancia del menor de nueve meses frente a poder compatibilizar la vida familiar y la laboral) son diferentes entre sí”.

convenio<sup>(31)</sup>.

A propósito de la reducción de la jornada por cuidado de familiares la norma laboral (art. 37.5 ET), modificada por la Ley Orgánica 3/2007<sup>(32)</sup>, promueve en primer lugar el cuidado directo de un menor de hasta ocho años; facilita su ejercicio hasta los doce en el caso de las empleadas y empleados públicos su normativa específica (art. 48.1.h EBEP), siendo esta edad la que aplican la generalidad de convenios negociados en las universidades públicas a partir de 2007<sup>(33)</sup>. Las disposiciones catalanas en este caso contienen una previsión que debe ser revisada en las negociaciones que estarán ya en curso, pues tanto el CCDPAS como el CCPDI se refieren a seis años, los mismos que, por otra parte, se prevén en la Ley 8/2006.

El segundo supuesto es el cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida, tanto para el ET como para el EBEP, términos que reiteran los convenios examinados. La Ley 8/1986 coincide en cuanto al grado de parentesco, pero es más exigente al requerir que el familiar tenga una incapacidad o disminución reconocida igual o superior al 65% o con un grado de dependencia que le impide ser autónomo (art. 26). El CCPDI reproduce estos términos de la Ley 8/1986; también el CCPAS aunque es más permisivo en cuanto a admitir que la persona disminuida desarrolle alguna actividad siempre que por ello perciba una retribución inferior al SMI.

En cuanto a los efectos de la reducción de la jornada encontramos importantes diferencias entre lo establecido en ley y convenios. La regla legal, seguida por algunos, es la aplicación de una reducción proporcional de las retribuciones<sup>(34)</sup>. Pues bien, otros proporcionan una mayor protección a las rentas percibidas por el personal durante esta situación, sin aplicar una regla de proporcionalidad estricta y, concretamente, en el caso de las disposiciones catalanas, por cuidar a un hijo o hija -salvo privación de guarda y siempre que el otro progenitor/a trabaje- durante un año tras finalizar maternidad o 16 semanas tras parto se podrá reducir hasta un máximo de 1/3 con la totalidad de retribución (art. 24 Ley 8/2006). Si bien no es ampliable por nacimiento, adopción o acogimiento múltiples a efectos de su disfrute ese tiempo se puede compactar, siempre que lo permitan las necesidades del servicio. Efectivamente, el CCPAS contempla la posibilidad de reducir la jornada por cuidado de un hijo hasta un año sin pérdida de retribuciones, con posible concentración a petición del trabajador como permiso en jornadas completas (art. 46.m), contemplando a tal efecto las situaciones de acogimiento preadoptivo o permanente. Ambas previsiones se recogen también en el CCPDI (art. 38.1.k.2). En el caso de cuidar a otros parientes -entre ellos el hijo mayor de doce meses- o a persona con discapacidad, la reducción es entre un tercio o la mitad, en tanto que se conserva el derecho a un 80% o 60% de retribuciones.

Sobre la reducción de la jornada por hospitalización de hijos tras el parto -causa que el CCPDI no regula aunque menciona para lo que luego se apuntará- el CCPAS la incrementa hasta un máximo de tres horas diarias de ausencia del puesto, con percepción de retribuciones íntegras. La Ley 8/2006 habla de un permiso equivalente al tiempo de hospitalización hasta un máximo de doce semanas

<sup>(31)</sup> Se trata del art. 25.2 CCULR

<sup>(32)</sup> La disposición adicional 11ª.5 de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres modificó el apartado 5 párrafo 1 del artículo 37 ET para elevar de seis a ocho años esta edad.

<sup>(33)</sup> Vid. el CCUEX (art. 46.1.a), el CCUPA (art. 31.1.d), el CCCL (art. 26.1.m), el Convenio Colectivo de trabajo del personal docente e investigador de la Universidad Pública de Navarra (en adelante, CCUPNA (art. 41.10) y el CCULR (art. 25.1).

<sup>(34)</sup> Así, art. 26.1.m) CCCL, y art. 41.1º CCUPNA, reproduciendo los términos del EBEP, tanto para el supuesto de cuidado de parientes hasta el segundo grado, como para el de menor, persona mayor o discapacitada a cargo. El CCULR (ar. 25.1) sólo aplica la regla de proporcionalidad estricta en la disminución de los haberes al primero de esos casos y cuando el menor de 12 años sea mayor de 10.

a partir de la finalización de la maternidad o decimosexta semana posterior al parto, adopción o acogimiento (art. 15).

Finalmente, la Ley 8/1986 considera que no serán compatibles las reducciones de la jornada con la autorización de compatibilidad, que se suspendería de oficio. En esa línea, se refiere el CCPAS a la incompatibilidad de las reducciones de jornada con el desarrollo de cualquier otra actividad económica, remunerada o no remunerada, durante el horario objeto de reducción. También se declara en aquella Ley la incompatibilidad entre el permiso por maternidad a tiempo parcial y reducciones de la jornada y/o permisos por las causas comentadas (art. 11.4).

#### 4. Permisos retribuidos y licencias sin sueldo

Es habitual que los convenios equiparen al matrimonio a quienes se hayan registrado como pareja de hecho, concediéndoles quince días de permiso<sup>(35)</sup>. También la Ley 8/1986 contempla al regular el permiso por inicio de convivencia el caso de las uniones estables de pareja. Llama la atención el hecho de que pueda disfrutarse dentro del plazo de un año a contar desde la fecha de la boda o el inicio de la convivencia (art. 9.1). Esa equiparación, mediando la acreditación correspondiente, también se recoge en el CCPAS (art. 46.a). Y, con mayor amplitud, el CCPDI (art. 37.4) asimila a los vínculos que nacen del matrimonio a las uniones estables para todos los permisos. Debe ponerse de relieve por cuanto, excepción hecha del Convenio de la Universidad de la Rioja<sup>(36)</sup>, no se encuentra en el ámbito universitario otra fórmula tan generosa<sup>(37)</sup>. Cabe señalar que el Convenio del personal docente e investigador de la Universidad de Extremadura ha tenido la cautela de establecer que “si se contrae un nuevo matrimonio o se registra una nueva pareja de hecho, este permiso podrá disfrutarse siempre y cuando cambien los contrayentes o registrados” (art. 45.2.a).

A las causas legales de permiso se suma el matrimonio de un familiar, por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado que dará derecho a un día ampliable a dos si es fuera de Cataluña, según dispone el artículo 10 de la Ley 8/2006. Recuérdese que esta Ley es aplicable en defecto de previsión en el CCPAS, que no menciona el supuesto. Tampoco lo hace el CCPDI, en cuyo ámbito de aplicación no se puede invocar aquella aplicación.

Por nacimiento de un hijo la Ley 8/2006 (art. 12) reconoce al progenitor/a que no disfrute del permiso por a la fecha de nacimiento o llegada al hogar. El tiempo de permiso se amplía a diez días si son dos hijos e incluso a quince si son tres o más. Más rígido en el ejercicio del derecho maternidad un permiso de cinco días laborables consecutivos, dentro de los diez siguientes y limitado en su extensión es el precepto incluido en el CCPAS, que habla de diez días naturales en concepto de paternidad, adopción o acogimiento inmediatamente posteriores a la fecha del hecho causante (art. 46.h). En términos similares se expresa el CCPDI.

También son causa para solicitar el permiso, en expresión del Estatuto de los Trabajadores, el fallecimiento, accidente o enfermedad grave de parientes. Igualmente lo son su hospitalización<sup>(38)</sup> y la

---

<sup>(35)</sup> “Los cuales deberán estar conectados con la fecha de la boda o de la inscripción” (art. 45.2.a. CCUEX), y “ababarán, en todo caso, el día del hecho causante” (art. 26.1.a CCCL).

<sup>(36)</sup> Cuyo artículo 28, relativo a los permisos y licencias, aclara a su inicio y, por tanto, en relación con todas las casusas luego reguladas, que “las referencias hechas a cónyuges serán extensivas a la situación que deriva de la inscripción en el Registro de las Uniones de Hecho o constancia notarial”.

<sup>(37)</sup> Cfr., en este sentido, art. 45.2 CCUEX.

<sup>(38)</sup> Se matiza en relación con la hospitalización que se trata de la que “requiera la presencia del trabajador junto al familiar enfermo” (art. 45.2.k CCUEX), lo que la Ley no exige, por lo que entendemos que, en puridad, corresponde a la persona trabajadora valorar esa necesidad o, simplemente, deseo de acompañarle, sin que la empresa-Universidad pueda exigir justificación de que deba ser ella y no otro/a familiar quien le asista



intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, causa esta última incorporada por la LO 3/2007 al art. 37.3.b ET. Esta última circunstancia no se contempla en Ley 8/2006. La materia se regula de forma incompleta y confusa en el CCPAS, que se refiere por un lado sólo a la enfermedad grave y por otro a la defunción, sin mencionar las demás circunstancias (art. 46. d y e). Si la primera sólo se contempla como causa de permiso para el cónyuge o pareja de hecho, los hijos y padres, la segunda se reconoce a todos los parientes hasta el segundo grado. También el CCPDI (art. 37.c) se refiere separadamente a la enfermedad grave u hospitalización y luego a la defunción de los parientes hasta el segundo grado, sin mencionar más situaciones de infortunio familiar. Debe defenderse que, en defecto de previsión en convenio, el personal podrá solicitar el permiso directamente al amparo de las previsiones legales al respecto.

Los convenios toman en consideración el grado de parentesco para determinar una extensión mayor de la ausencia retribuida, mejorando incluso el régimen legal general. Así, el CCPAS concede cuatro días por enfermedad grave de parientes en primer grado; y la misma duración por defunción de un familiar hasta segundo grado, ampliándose a cinco “si está fuera del domicilio habitual del trabajador” (art. 46.d y e), en alusión, seguralmente, a que el acontecimiento tiene lugar en localidad distinta a la de residencia de este último. En cuanto al CCPDI, propicia la diferencia de trato entre personal funcionario y laboral por cuanto sigue un modelo más parecido -que no igual- al del Estatuto de los Trabajadores que al del Estatuto Básico del Empleado Público. Así, dispone que el permiso será de cuatro días por enfermedad u hospitalización, si se trata de un familiar en primer grado y dos si fuera del segundo. Por cirugía ambulatoria de un familiar hasta el segundo grado concede un día, añadiéndose otro si el hecho es fuera de la provincia o a más de 150 km del domicilio habitual. No parece ello adecuado por cuanto que el Estatuto de los Trabajadores reconoce el derecho a dos días, ampliables hasta los cuatro si el desplazamiento fuera necesario. Cuando se trate de la defunción de un familiar hasta el segundo se dispondrá de cuatro días y un día más si hecho fuera de la provincia o más de 150, lo que en este caso es una clara mejora del régimen legal. Quizá haya compensado a juicio de los sujetos negociadores reducir la extensión de los permisos por otra causa.

Como la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (art. 25) feminiza el permiso para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto la Ley 8/2006 (art. 18). De la redacción de los correspondientes preceptos pudiera derivarse que lo reconocen a “el trabajador o trabajadora” el CCPAS y el CCPDI, aunque parece probable que esta lectura no se corresponda con una intencionalidad en este resultado por parte de los sujetos firmantes.

Las disposiciones catalanas, superando el abanico de causas legales, han atendido algunas realidades sociales a las que es razonable propiciar alguna cobertura. Cabe destacar que parece mucho más sensible con las situaciones personales el convenio negociado para el PAS que el aplicable al PDI. En primer lugar, el CCPAS concede un permiso para la realización de tratamientos de fertilidad, no así el CCPDI, aunque ya existen ámbitos en que se ha incorporado este beneficio también para el profesorado<sup>(39)</sup>. En línea con una previsión contenida en la ley 8/2006 para procurar la atención a los hijos con discapacidad<sup>(40)</sup>, el CCPAS hace referencia al permiso retribuido para asistir a reuniones de coordinación ordinaria con finalidades psicopedagógicas con el centro de educación especial o atención precoz al que asista el hijo, o para acompañarlo si tiene que recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario (art. 46.o). No existe esta atención con el PDI cuyos hijos tengan las mismas dificultades, seguramente por presuponerle la flexibilidad horaria necesaria. Sin embargo, esto no es del todo cierto, porque se hará muchas veces depender la satisfacción de aquella necesidad de cambios de clases sujetos a la voluntad de otros colegas y, desde luego, de la propia dirección del centro en

<sup>(39)</sup> Por seguir tratamientos de reproducción asistida el trabajador tendrá permiso por el tiempo necesario para su práctica y previa justificación de la necesidad (art. 45.2. i. CCUEX). Vid. también art. 29.6 CCULR.

<sup>(40)</sup> Para atender a los hijos discapacitados Ley 8/2006 concede a sus progenitores “conjuntamente” el derecho a un permiso para asistir a reuniones o visitas en los centros educativos especiales o sanitarios donde reciban apoyo (art. 17).

que se presten los servicios.

Además, la Ley 8/2006 regula un permiso para llevar a cabo trámites administrativos requeridos por la administración competente en Cataluña con vistas a la adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, durante el tiempo necesario, previa justificación (art. 18), sin que las disposiciones convencionales se hagan eco de esta previsión.

No encuentran reflejo en las disposiciones comentadas algunas situaciones contempladas en algunos convenios negociados en otras universidades. Es el caso de la interrupción voluntaria del embarazo, previsión excepcional en los convenios de otras universidades<sup>(41)</sup>. O de la asistencia a las reuniones que se celebren en aquellos centros donde se encuentren internadas personas dependientes por razón de su enfermedad y a cargo del trabajador<sup>(42)</sup>. Tampoco está en la ley 8/1986, ni en CCPAS, ni en CCPDI, el permiso por el tiempo indispensable para acompañar a los hijos menores de cierta edad o a personas dependientes a su cargo que no dispongan de autonomía, a las consultas médicas o asistencias sanitarias del sistema sanitario público o asimilado que sean precisas<sup>(43)</sup>. En algún caso, se reconoce también para la propia asistencia a consulta médica del trabajador (art. 29.2 CCULR), algo que el legislador aún no ha contemplado y resulta muy necesario, máxime cuando la jornada es partida.

Ciertamente, los permisos retribuidos “por asuntos particulares” (art. 48.12.k EBEP)<sup>(44)</sup> pudieran servir para satisfacer los intereses familiares y personales que no tengan otra cobertura. Estos permisos, sujetos a la autorización de las gerencias, podrán ser de hasta 10 días en el caso del PAS (art. 46.g CCPAS) y hasta tres en el caso del profesorado (art. 37.i CCPDI). En caso de que resulte necesario ausentarse por más tiempo habrá que solicitar ya una licencia sin ninguna retribución<sup>(45)</sup>.

---

<sup>(41)</sup> “Por la práctica de la interrupción voluntaria del embarazo, cinco días hábiles, ampliables en un día si el hecho se produjera en localidad distinta a la residencia habitual (o lugar de trabajo) del trabajador” (arts. 45.2.j. CCUEX). En similares términos, vid. art. 29.7 CCULR que concede sólo hasta tres días de permiso cuando no se conceda la correspondiente incapacidad temporal.

<sup>(42)</sup> De nuevo, art. 29.4 CCULR.

<sup>(43)</sup> Tal permiso se reconoce para acompañar a menores de catorce años en el art. 45.2.i. Cc UEX siempre que por razones de disponibilidad horaria del centro sanitario no puedan realizarse fuera del horario laboral. En el caso de que el padre y la madre fueran empleados de la misma Universidad, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. El art. 29.3 CCULR, por su parte, lo establece para el acompañamiento de menores de dieciséis años, ancianos hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que requieran especial dedicación o discapacitados a cargo que, reuniendo la condición anterior, exijan la presencia del trabajador junto a ellos.

<sup>(44)</sup> Vid. art. 52 Cc UEX. Cfr. también la regulación contenida en el art. 29.12 Cc La Rioja, que parte del reconocimiento de ocho días al año, o la parte proporcional a los servicios prestados durante el año, incrementándose a diez al cumplir el octavo trienio y sumándose un día adicional por cada trienio a partir de éste. Requieren previa autorización, respetando las necesidades docentes o investigadoras, pudiendo, siempre que aquellas lo permitan, acumularse al período de vacaciones. Solución distinta es la del Cc UCLM establece desde el inicio hasta diez días por asuntos particulares, seis sin justificar y cuatro justificados, que no podrán acumularse, “en ningún caso” a los periodos de vacaciones anuales (art. 24)..

<sup>(45)</sup> Reconoce el derecho a un permiso sin retribución para atender a un familiar hasta el segundo grado por un período mínimo de diez días y máximo de tres meses, prorrogable excepcionalmente por tres más, el art. 20 de la Ley 8/2006. En esa línea, regula una licencia sin retribución de entre 1 y 6 meses para atender a un familiar, hasta segundo grado, en casos de enfermedad grave el CCPAS (art. 46.s). Por la misma causa también “se puede conceder” hasta seis meses por cada hecho causante al personal docente e investigador (art. 38.b CCPDI). Para el personal que haya cumplido, como mínimo, un año de servicio efectivo se dispone que podrá solicitar licencias sin sueldo entre 15 días y seis meses, que serán concedidas cuando las necesidades del servicio lo permitan. Su duración acumulada no podrá exceder de ocho meses cada dos años (CCPAS art. 46.r). Sin el requisito de antigüedad, se reconoce licencia por un periodo entre quince días y máximo acumulado de seis meses cada dos años al PDI (art. 38.a CCPDI). La petición razonada deberá acompañarse de informe favorable de la dirección del departamento o unidad de adscripción y la autorización estará condicionada a las necesidades del servicio.